

ANTIDISKRIMINACIONA POLITIKA



SADRŽAJ

Anti-diskriminaciona politika	2
Kratak pregled politike i svrha	2
Definicije	2
Postupci koji predstavljaju diskriminaciju	3
Procedura za adresiranje diskriminacije u CZOR-u	4
Prijavljivanje	4
Prvobitni odgovor	4
Istražni postupak	4
Rešenja i akcije	4
Evidentiranje	5
Komuniciranje	5
Prevenција diskriminacije	6
Zaključak	7

Centar za omladinski rad

KRATAK PREGLED POLITIKE I SVRHA

Antidiskriminaciona politika Centra za omladinski rad (dalje CZOR) objašnjava kako sprečavamo diskriminaciju i štitimo naše zaposlene, volontere, korisnike programa, partnere i sve zainteresovane strane od uvredljivog i ugrožavajućeg ponašanja. Ova politika podržava našu ukupnu posvećenost razvoju CZOR-a i njegovih programa kao sigurnog, inkluzivnog i uvažavajućeg okruženja bez diskriminacije, za sve. Naša organizacija se pridržava svih zakona protiv diskriminacije, uključujući Zakon o zabrani diskriminacije Republike Srbije i međunarodnih standarda ljudskih prava. Ova politika se primenjuje na sve zaposlene, volontere, korisnike programa, partnere, posetioce, izvođače radova i sve druge zainteresovane strane. Politika je komplementarna sa drugim relevantnim internim politikama CZOR-a, kao što su Politika za zaštitu i sigurnost dece i mladih, Antikorupcijske procedure i slične.

DEFINICIJE

Definicija „diskriminacije” i „diskriminatornog postupanja” koja će se koristiti u ovoj politici je definicija iz Zakona o zabrani diskriminacije Republike Srbije: „Diskriminacija” i „diskriminatorno postupanje” označavaju svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva) prema pojedincima ili grupama, kao i članovima njihovih porodica ili osobama koje su im bliske, bilo da je otvoreno ili prikriveno, na osnovu rase, boje kože, predaka, državljanstva, nacionalne pripadnosti ili etničkog porekla, jezika, verskih ili političkih uverenja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, seksualnih karakteristika, nivoa prihoda, imovnog stanja, rođenja, genetskih karakteristika, zdravlja, invaliditeta, bračnog i porodičnog statusa, prethodnih osuda, starosti, izgleda, članstva u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i drugih stvarnih ili pretpostavljenih ličnih karakteristika (u daljem tekstu: lične karakteristike).” Dalje, kako je navedeno u ovom Zakonu, oblici diskriminacije prepoznati ovom politikom su: direktna i indirektna diskriminacija, povreda načela jednakih prava i obaveza, pozivanje na odgovornost, udruživanje radi vršenja diskriminacije, govor mržnje, uznemiravanje, ponižavajuće postupanje i seksualno i rodno uznemiravanje, segregacija i podsticanje na diskriminaciju.

POSTUPCI KOJI PREDSTAVLJAJU DISKRIMINACIJU

Imajući u vidu definiciju diskriminacije i oblike diskriminacije, CZOR neće tolerisati bilo kakvu vrstu diskriminacije koja stvara neprijateljsko i neprijatno okruženje za zaposlene, praktikante, volontere ili bilo koju drugu zainteresovanu stranu. Diskriminatorske radnje će se stoga smatrati radnjama unutar organizacije i radnjama u oblasti omladinskog rada i programa koje organizacija sprovodi. Diskriminatorske radnje mogu biti izvršene od strane bilo kog člana organizacione strukture, kao što su zaposleni, praktikanti ili volonteri, članovi organizacionih tela kao što su članovi Upravnog odbora, Skupštine ili sličnih.

S obzirom na činjenicu da se akti diskriminacije mogu manifestovati na različite načine, sledeća lista nije iscrpna, već predstavlja moguće diskriminatorske radnje unutar organizacije:

1. **Prakse zapošljavanja**
 - Zapošljavanje i otpuštanje: Odbijanje zapošljavanja, unapređenja ili otpuštanje nekoga na osnovu njihove nacionalne pripadnosti ili etničkog porekla, pola, starosti, invaliditeta ili bilo koje druge lične karakteristike.
 - Razlike u platama: Nejednake plate za isti rad na osnovu diskriminatorskih faktora.
 - Unapređenje: Odbijanje unapređenja ili mogućnosti za napredovanje u karijeri na osnovu diskriminatorskih razloga.
2. **Ponašanje na radnom mestu**
 - Uznemiravanje: Uključivanje u neželjeno, neprijateljsko ili uvredljivo ponašanje vezano za ličnu karakteristiku osobe (npr. rasne uvrede, seksistički komentari ili homofobični vicevi).
 - Maltretiranje: Ciljanje pojedinaca zastrašujućim, zlonamernim ili ponižavajućim ponašanjem na osnovu njihove lične karakteristike.
 - Isključivanje: Namerno isključivanje pojedinaca sa sastanaka, projekata ili društvenih aktivnosti zbog njihovih ličnih karakteristika.
3. **Politike i procedure**
 - Diskriminatorske politike: Sprovođenje politika koje nesrazmerno štete određenim osobama ili grupama osoba (npr. kodeksi oblačenja koji zabranjuju kulturnu ili versku odeću).
 - Nepristupačne prostorije: Nepružanje razumnih prilagođavanja za zaposlene ili učesnike sa invaliditetom.
 - Pristrasne evaluacije: Korišćenje pristrasnih kriterijuma u ocenjivanju učinka koji štete određenim osobama ili grupama osoba na osnovu njihovih ličnih karakteristika.
4. **Organizaciona kultura**
 - Neprijateljsko radno okruženje: Stvaranje ili dopuštanje radnog okruženja koje je neprijateljsko ili uvredljivo za pojedince na osnovu njihovih ličnih karakteristika.
 - Nedostatak raznolikosti i inkluzije: Nepreduzimanje koraka za promovisanje raznolikosti i inkluzije na radnom mestu.
5. **Pristup prilikama**
 - Obuka i razvoj: Odbijanje pristupa obuci, mentorstvu ili profesionalnom razvoju na osnovu diskriminatorskih faktora.
 - Zadaci i projekti: Dodeljivanje manje poželjnih ili manje vrednih zadataka na osnovu ličnih karakteristika pojedinca.

Sledeća lista radnji u oblasti omladinskog rada i drugih programa organizacije takođe nije iscrpna:

- Isključivanje iz aktivnosti: Namerno isključivanje mladih iz programa ili aktivnosti na osnovu njihovih ličnih karakteristika. Zakazivanje aktivnosti u terminima koji se poklapaju sa verskim obredima bez pružanja alternativnih opcija. Odbijanje pristupa objektima prilagođenim polu, kao što su toaleti ili svlačionice.
- Rodna pristrasnost: Favorizovanje jednog pola u odnosu na drugi u mogućnostima za učešće, rukovodećim ulogama ili raspodeli resursa.
- Stereotipizacija: Pravljenje pretpostavki o sposobnostima, interesovanjima ili ponašanju mladih na osnovu njihovih ličnih karakteristika kao što su rasa ili etnička pripadnost, invaliditet ili bilo koja druga.
- Pogrdan jezik: Korišćenje rasnih uvreda ili uvredljivog jezika vezanog za rasu, etničku pripadnost ili nacionalno poreklo osobe.
- Homofobija: Pravljenje pogrdnih komentara ili šala o nečijoj seksualnoj orijentaciji.
- Pogrešno oslovljavanje: Dosledno korišćenje pogrešnih imena ili zamenica za transrodne ili nebinarne mlade.

- Verska netolerancija: Pravljenje uvredljivih komentara o verskim uverenjima ili praksama mladih.
- Stigmatizacija: Korišćenje stigmatizujućeg jezika ili stavova prema mladima iz porodica sa niskim primanjima.
- Nedostatak pristupačnosti: Nepružanje razumnih prilagođavanja ili pristupačnih objekata za mlade sa invaliditetom.
- Potcenjivanje: Potcenjivanje sposobnosti i potencijala mladih sa invaliditetom.
- Izolacija: Izolovanje ili segregacija mladih sa invaliditetom od njihovih vršnjaka.
- Kršenje kodeksa oblačenja: Sprovođenje kodeksa oblačenja koji zabranjuju versku odeću, kao što su hidžabi ili jarmulke.
- Neprijateljsko okruženje: Stvaranje neprijateljskog okruženja u kojem se mladi osećaju nesigurno ili nepoželjno na osnovu bilo koje lične karakteristike.

PROCEDURA ZA ADRESIRANJE DISKRIMINACIJE

Saznanja o diskriminatornom ponašanju mogu se dobiti: posmatranjem, sumnjom ili primanjem informacija da se diskriminacija priprema, dešava ili se desila. Informacije se mogu dobiti direktno - usmeno, pismeno, kao i na osnovu anonimne prijave, korišćenjem digitalnih sredstava, poveravanjem od strane diskriminisanе osobe ili indirektno - od njegovih roditelja, vršnjaka, drugih zaposlenih ili trećih lica kao svedoka. Svaka osoba koja doživi ili svedoči diskriminatornom ponašanju treba da prijavi incident što je pre moguće.

PRIJAVLJIVANJE

Direktna prijava: Prijave se mogu podneti direktno Referentu za zaštitu i bezbednost mladih Centra za omladinski rad. Kontakt ove osobe je vidljiv u prostorijama organizacije i svaki zaposleni, volonter, korisnik programa, partner ili druga zainteresovana strana CZOR-a treba da bude informisan o proceduri i kontaktu.

Email: Posebna email adresa za prijavu diskriminacije je prijavidiskriminaciju@czor.org.

PRVOBITNI ODGOVOR

Potvrda prijema: Ako je prijava podneta u pisanom obliku ili putem e-maila, organizacija će potvrditi prijem prijave u roku od 24 sata. Potvrda usmene prijave se vrši odmah po kontaktu.

Poverljivost: CZOR će osigurati poverljivost osobe koja prijavljuje incident i svih uključenih, koliko god je to moguće.

Hitne mere: Ako ponašanje predstavlja neposrednu pretnju, odgovorna osoba će organizovati preduzimanje neophodnih mera kako bi se osigurala bezbednost i dobrobit svih uključenih strana.

ISTRAŽNI POSTUPAK

Imenovanje tima za istragu: Referent za zaštitu i sigurnost mladih će biti zadužen za imenovanje tima koji će nepristrasno istražiti žalbu.

Prikupljanje informacija: Tim će prikupiti detaljne informacije o incidentu, uključujući izjave svih strana, kao i svedoka.

Dokumentacija: Tim će voditi detaljnu dokumentaciju o procesu istrage, nalazima i preduzetim merama.

REŠENJA I AKCIJE

Evaluacija nalaza: Tim će dalje evaluirati nalaze istrage kako bi utvrdio da li ponašanje predstavlja diskriminaciju.

Korektivne mere će dalje predložiti tim na osnovu nanete štete i namera za dalju diskriminaciju i mogu uključivati:

- **Upozorenje:** Izdavanje usmenog ili pisanog upozorenja uključenim osobama.
- **Obuka:** Obavezno učešće u obuci protiv diskriminacije i senzibilizaciji.
- **Suspenzija:** Privremena suspenzija sa dužnosti ili učešća u organizacionim aktivnostima.
- **Otkaz:** Prestanak radnog odnosa ili volonterske uloge za teške ili ponovljene prekršaje.
- **Tužbe:** Pokretanje ili preporučivanje tužbi ili pravnih radnji Povereniku za zaštitu ravnopravnosti ako

diskriminatorne prakse krše lokalne ili državne zakone protiv diskriminacije.

- **Kazne i penali:** Izricanje kazni ili penala od strane regulatornih tela zbog nepoštovanja zakona protiv diskriminacije u slučaju pokretanja pravnih radnji.
- **Podrška za žrtve:** Pružanje savetodavnih i podržavajućih usluga osobama pogođenim diskriminatornim ponašanjem.

Praćenje će uključivati nadzor situacije od strane Referenta za zaštitu i bezbednost mladih kako bi se osiguralo da je diskriminatorno ponašanje prestalo i da nema odmazde. Takođe će uključivati dobijanje povratnih informacija od podnosioca žalbe kako bi se osiguralo da su zadovoljni rešenjem i da se osećaju sigurno unutar organizacije.

Na kraju, pregled politike i, ako je potrebno, ažuriranje politike i procedura protiv diskriminacije na osnovu incidenta i njegovog rešenja će takođe biti obavljeno.

EVIDENTIRANJE

CZOR će voditi poverljive evidencije svih prijava, istraga i rešenja diskriminatornog ponašanja. Na kraju godine, pre godišnjeg izveštavanja, CZOR će sprovesti godišnji pregled evidencija kako bi identifikovao bilo kakve obrasce ili oblasti za poboljšanje u postupanju sa žalbama na diskriminaciju.

KOMUNICIRANJE

CZOR će osigurati da svi zaposleni, volonteri i učesnici budu upoznati sa politikom protiv diskriminacije i procedurama za prijavljivanje kroz redovnu obuku i komunikaciju. Organizacija će komunicirati svoju posvećenost okruženju bez diskriminacije i procedurama koje su uspostavljene za brzo rešavanje bilo kakvih problema.

Sledeći ovu proceduru, CZOR ima za cilj da obezbedi sigurno, inkluzivno i poštovano okruženje za sve. Posvećeni smo brzom i pravednom rešavanju svih slučajeva diskriminatornog ponašanja, osiguravajući da se svi pojedinci osećaju vrednovano i poštovano.

PREVENCIJA DISKRIMINACIJE

Kako bi se sprečila diskriminacija unutar organizacije i njenih programa, CZOR će težiti ka:

1. Obrazovanje i obuka

- Sprovođenje obaveznih treninga za zaposlene, volontere i učesnike programa o antidiskriminaciji, raznolikosti i inkluziji.
- Organizovanje redovnih radionica o prepoznavanju i rešavanju nesvesnih predrasuda i stereotipa.
- Pružanje obuke fokusirane na razumevanje i poštovanje različitih kultura, religija i porekla.

2. Politike i procedure

- Sprovođenje sveobuhvatne politike protiv diskriminacije koja definiše zabranjena ponašanja i posledice.
- Uspostavljanje kodeksa ponašanja koji postavlja standarde za poštovano i inkluzivno ponašanje.
- Kreiranje jasnih, pristupačnih procedura za prijavljivanje diskriminacije, osiguravajući da se sve prijave ozbiljno shvate i brzo istraže.

3. Inkluzivne prakse

- Osiguranje da su svi programi i aktivnosti dizajnirani da budu inkluzivni, prilagođeni različitim potrebama i sposobnostima učesnika.
- Osiguranje da su objekti pristupačni svima, uključujući osobe sa invaliditetom.

4. Reprerentacija i liderstvo

- Zapošljavanje raznolikog tima zaposlenih i volontera koji odražava demografiju zajednice.
- Uključivanje mladih iz različitih sredina u procese donošenja odluka i rukovodeće uloge.

5. Okruženje i kultura

- Negovanje okruženja u kojem se slavi raznolikost i gde se svaki pojedinac oseća vrednovano i poštovano.
- Održavanje politike nulte tolerancije za bilo koji oblik diskriminacije ili uznemiravanja.
- Promovisanje pozitivnih uzora koji oličavaju inkluzivne vrednosti i ponašanja.

6. Angažovanje zajednice

- Razvijanje programa za angažovanje sa raznolikim zajednicama i podsticanje njihovog učešća u omladinskim aktivnostima.
- Organizovanje događaja koji slave različite kulture i promovišu međusobno razumevanje i poštovanje.
- Saradnja sa lokalnim organizacijama koje se fokusiraju na raznolikost i inkluziju kako bi se unapredili programi i inicijative centra.

7. Sistemi podrške

- Pružanje pristupa savetodavnim i podržavajućim uslugama za osobe koje dožive ili svedoče diskriminaciji.
- Uspostavljanje grupa za vršnjačku podršku gde mladi mogu razgovarati o svojim iskustvima i podržavati jedni druge u sigurnom prostoru.

8. Praćenje i evaluacija

- Sprovođenje redovnih procena okruženja, politika i programa centra kako bi se identifikovale i rešile potencijalne oblasti diskriminacije.
- Implementacija sistema za prikupljanje povratnih informacija od mladih, zaposlenih i zajednice kako bi se kontinuirano unapređivali napor protiv diskriminacije.
- Objavljivanje godišnjih izveštaja koji detaljno opisuju efikasnost mera protiv diskriminacije i sve rešene incidente.

9. Kampanje za podizanje svesti

- Sprovođenje kampanja za edukaciju mladih, zaposlenih i šire zajednice o važnosti raznolikosti i uticajima diskriminacije.
- Korišćenje inkluzivnog jezika i slika u svim komunikacijama i promotivnim materijalima.

ZAKLJUČAK

Centar za omladinski rad posvećen je stvaranju okruženja koje ceni raznolikost i aktivno radi na eliminaciji diskriminacije. Implementacijom sveobuhvatnih unutrašnjih i spoljašnjih struktura, težimo stvaranju prijatnog i podržavajućeg prostora za sve. Ova politika će biti redovno pregledana i ažurirana kako bi se osigurala njena stalna efikasnost u promovisanju inkluzivnog i uvažavajućeg okruženja.